

EVOLUÇÃO HISTÓRICO-JURÍDICA DO TRABALHO DOMÉSTICO

HISTORICAL AND LEGAL EVOLUTION OF HOUSEHOLD WORK*

FRANCISCO DOMIRO RIBEIRO FILHO**
FACULDADE KURIOS, BRASIL

SOFIA REGINA PAIVA RIBEIRO***
UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA, BRASIL

Resumo: A história do trabalho doméstico é marcada pela segregação e preconceito, fato que, ao lado de outras peculiaridades dessa relação laboral, influenciou negativamente na evolução de uma legislação justa e isonômica. No Brasil, à margem da CLT de 1943, somente com a Lei 5.859/72 o tema foi tratado especificamente, todavia reservou poucos direitos aos domésticos. A Constituição de 1988, por sua vez, não corrigiu essa deficiência legislativa, elencando apenas nove direitos a essa categoria. Até o ano de 2013, a legislação pertinente ficou aquém do regime jurídico atribuído aos demais trabalhadores urbanos e rurais. Somente, em abril de 2013, com a EC nº 72, dezesseis novos direitos foram conquistados por esses profissionais, sendo que apenas nove deles tiveram aplicação imediata; os demais só foram regulamentados com a Lei Complementar 150/2015. Esse dispositivo instituiu novo regime jurídico e delineou vários direitos, formando um microsistema que permite, inclusive, aplicação subsidiária da CLT. O artigo em apreço teve como base a utilização de método de abordagem dedutivo e técnica de pesquisa documental (livros, periódicos, revistas, jornais, internet etc.), visando traçar uma linha espaço-temporal reveladora da evolução histórico-jurídica e da valorização social desses trabalhadores.

Palavras-chave: Empregado doméstico. Emenda Constitucional 72/2013. PEC das Domésticas. Lei Complementar 150/2015. Lei 5.859/72. Convenção 189 da OIT.

Abstract: The history of domestic work is marked by segregation and prejudice, a fact that, along with other peculiarities of this labor relationship, has negatively influenced the evolution of a just and isonomy legislation. In Brazil, on the margins of the CLT of 1943, only with Law

* Artigo recebido em 05/12/2016 e aprovado para publicação pelo Conselho Editorial em 15/12/2016.

** Especialista em Direito Processual Civil e Penal pela Faculdade Kurios. E-mail: dmpr2006@ig.com.br.

*** Mestranda em Teoria do Estado e Direito Constitucional na Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. E-mail: sofiarpr@gmail.com. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2404118234250613>.

5,859 / 72 the subject was treated specifically, but reserved few rights to the domestic ones. The 1988 Constitution, on the other hand, did not correct this legislative deficiency, listing only nine rights to this category. By 2013, the relevant legislation fell short of the legal framework accorded to other urban and rural workers. Only in April 2013, with CE nº 72, sixteen new rights were won by these professionals, and only nine of them were immediately applied; The others were only regulated by Complementary Law 150/2015. This mechanism established a new legal regime and outlined several rights, forming a microsystem that allows, even, a subsidiary application of CLT. The article was based on the use of a method of deductive approach and documental research technique (books, periodicals, magazines, newspapers, internet, etc.), aiming to draw a space-time line revealing the historical-legal evolution and social valorization of these workers.

Keywords: Housekeeper. Constitutional Amendment 72/2013. PEC of Households. Complementary Law 150/2015. Law 5,859 / 72. ILO Convention 189.

I- Introdução

Os direitos trabalhistas hoje consolidados são resultados de muitas lutas sociais gerais, como também de classes específicas. No que tange ao empregado doméstico, as conquistas de direitos e o reconhecimento social do seu trabalho também não foram diferentes. Configurando-se uma das ocupações mais antigas e importantes, a origem dessa categoria está umbilicalmente entrelaçada à história da escravidão, do colonialismo e de outras espécies de servidão, fato que contribuiu (e contribui), sobremaneira, para a desvalorização desse serviço, sobreposto patriarcalmente às mulheres e, muitas vezes, às crianças.

Por corolário, a herança dessa história de subvalorização influenciou no retardamento da elaboração de uma legislação mais protecionista, tal qual à dispensada aos demais trabalhadores urbanos e rurais, de forma a garantir-lhes os direitos mais básicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, como recebimento de salário mínimo e descanso semanal remunerado, por exemplo. Nesse contexto, é oportuno o trecho do estudo de Fernando Basto Ferraz e Helano Márcio Vieira Rangel (2010, p. 8642):

A construção sociojurídica da sociedade brasileira, ainda hoje, no século XXI, ressuma segregação e menoscabo ao emprego doméstico. Vítimas de um milenar padrão cultural, os domésticos simplesmente se envergonham de sua condição e buscam qualquer outro emprego mais “digno”.

Também relatando sobre a destituição de valor social desse labor na sociedade moderna, Miriam Raja Preuss (2007, p. 53) o conceituou como sendo um trabalho:

1. Subestimado – uma série de atividades indispensáveis para a manutenção da formação social e efetivamente realizada pelas mulheres não aparecem como “trabalho”; 2. Desvalorizado – às tarefas domésticas, mesmo reconhecidas, é atribuída pouca importância; 3. Isolado – é realizado, na maior parte do tempo, nas unidades domésticas; 4. Invisível, dos pontos de vista psicológico, econômico e ideológico, além de ser “consumido” na mesma proporção e velocidade com que é realizado.

Entretanto, inobstante ainda persista no meio social resquício dessa cultura discriminadora, não se pode negar que nos dias atuais houve evolução no patrimônio jurídico dessa classe laboral. Internacionalmente, cumpre citar o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que decidiu levantar a bandeira em prol da extinção da marginalização jurídica e cultural do trabalhador doméstico, por meio da centésima (100ª) conferência geral realizada em 2011, em Genebra, na Suíça, aprovando por expressiva maioria a Convenção nº 189 e a Recomendação 201, tendo com vetor fundamental o princípio da dignidade da pessoa humana. Este instrumento traz uma gama de direitos aos domésticos, visando garantir-lhes um trabalho decente, igualando-os às demais relações de emprego.

No Brasil, como será explanado adiante, as conquistas trabalhistas mais relevantes contraditoriamente não vieram com a Constituição Cidadã de 1988, mas somente após a EC 72/2013, regulamentada recentemente pela Lei Complementar 150/2015.

II- O Trabalho Doméstico no Âmbito Internacional

Desde os primórdios, a história do homem sobre a Terra é marcada pela divisão de classes econômicas; uma dominante, representando a minoria; e outra dominada, composta pela grande maioria. A esta última pertencem os domésticos, cuja mão-de-obra servil, na maioria escrava ou de origem escrava, estava presente em todos os lugares e classes sociais, imiscuindo-se na vida cotidiana e familiar dos seus senhores. O historiador francês Jacques Heers (1983, p. 150) relatando sobre o processo de constituição da escravidão doméstica, escreveu:

Quase todos os escravos chegam à cidade, na qualidade de estrangeiros, em Barcelona, em Marselha, em Veneza ou em Gênova e passam então do estado de liberdade ao de servidão. Alguns dentre eles foram capturados à força por ocasião das guerras de Reconquista na Espanha ou na Itália meridional ou, quando das incursões dos piratas, outros foram assaltados por beduínos na costa da África e revendidos a catalães ou a italianos, outros, no Oriente, são vendidos por pais, impelidos pela miséria; outros, enfim, fugiram da terra natal invadida ou devastada pelo inimigo, o turco sobretudo.

Mais adiante, o mesmo autor (1983, p. 257) descreve:

Os escravos domésticos, sobretudo nas cidades, [...] misturam-se às diversas camadas sociais das cidades: aos seus amos, aos vizinhos, aos pequenos negociantes e artesãos do bairro. As mulheres estão frequentemente na rua: dentro de casa, vivem com as crianças. Algumas chegam mesmo a integrar-se na sociedade por meio do casamento ou da concubinação, ou pela manumissão. Esta inserção se manifesta evidentemente de maneira mais rápida por meio de seus filhos. Tal adaptação varia conforme as origens étnicas e a idade dos escravos, e também segundo os períodos e os países. Além da própria natureza do serviço, um duplo fato favoreceu esta integração: de um lado estes escravos, numa vasta proporção, são mulheres; por outro lado, estas são com frequência escolhidas e empregadas por mulheres, esposas ou viúvas, em todo caso donas de casa.

No continente Asiático, os hebreus adotavam uma divisão entre seus membros que se compunha dos chefes, dos homens, das mulheres e dos escravos, sendo que estes últimos eram os responsáveis pelo desempenho das atividades domésticas. Já em Roma, o exercício deste trabalho por outros servos era comum. Havia uma divisão desses trabalhadores em rústicos e urbanos. Dentre os servos urbanos, haviam os familiares, que eram responsáveis por desempenhar o labor doméstico (MARTINS, 2013, p. 01).

No período do Feudalismo, constata-se a presença dos *servus rusticus*, que se encarregava dos trabalhos da lavoura e da pecuária, e dos *servus ministerialis* ou *famuli*, que eram os responsáveis pelo trabalho doméstico. Chegando na Idade Média, o patrão utilizava-se do escravo para fazer o trabalho doméstico. Nesse contexto, impende mencionar Pontes de Miranda (1965, p. 89) quando preconiza que “na Antigüidade e na Idade Média não havia o contrato de trabalho doméstico. Havia o escravo ou o servo para exercer essa função. O patrão só tinha de mantê-lo para que não morresse.”. Ou seja, até mesmo o servo era tratado como escravo, sem direito a qualquer retribuição pelo trabalho servil prestado, bastava-lhe o necessário para a sobrevivência.

No século XVII, havia várias pessoas que desempenhavam esses serviços, como aias, despenseiros, amas, amas de leite, amas secas, secretários, cozinheiros, damas de companhia, criados. Aos poucos, houve um nivelamento entre homens livres e os servos, surgindo o famulus. Essa situação despertou preocupação na Igreja que passou a considerar essas pessoas como prestadores de trabalho, de maneira autônoma (MARTINS, 2013, p. 01).

Mas, na prática, o Diploma Civil português de 1867 foi o pioneiro em trazer normas regulando o contrato de trabalho doméstico, precisamente nos artigos 1.370 a 1.390. Também podemos citar o Código Civil germânico, inspirado no código português, que tratou da locação de serviços e regulou o trabalho doméstico, impondo obrigações ao empregador em caso de doença do empregado.

Entretanto, no âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência das Nações Unidas que tem a missão de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade³, foi a responsável pelo passo significativo na tutela do trabalho doméstico, através da Convenção nº 189, ocorrida em junho de 2011, em Genebra, na Suíça. Composto de 27 artigos, esse compêndio reserva dezenove deles para falar exclusivamente da materialidade dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras domésticos, e os seguintes tratam das regras para sua implantação. Como relata Gustavo Luiz Von Bahten (2011, p.198), esse documento destaca em seu texto introdutório a importância social e econômica desses trabalhadores para a economia mundial, além de preencher significativa lacuna do Direito Internacional referente à proteção específica de uma categoria de obreiros que, devido às condições peculiares do seu trabalho, desempenhado principalmente por mulheres e meninas, vêm sendo marginalizados em vários países.

Em seguida o documento aborda sobre direitos humanos e direitos fundamentais trabalhistas, trabalho infantil doméstico, assédio e violência no local de trabalho, condições de emprego não menos favoráveis do que aquelas já garantidas, proteção aos trabalhadores domésticos imigrantes, proteção contra abusos trabalhistas, jornada de trabalho, estabelecimento de remuneração mínima, proteção social, medidas de saúde e segurança no trabalho, dentre outros.

Sobre o alto índice de informalidade dessa categoria e a importância da Convenção, que é espécie normativa com natureza jurídica de tratados internacionais, urge colacionar trecho das declarações da diretora regional da OIT, Elizabeth Tinoco, publicado no sítio redebrasilatual:

"Muito poucos dos aproximadamente 53 milhões de trabalhadores domésticos em todo o mundo estão cobertos por leis trabalhistas", diz a OIT. Na região da América Latina e Caribe, são quase 20 milhões, 7,6% do emprego total. "O trabalho doméstico tem grande relevância para a nossa região, por isso é importante tomar medidas para que tenham os mesmos direitos básicos dos demais trabalhadores", diz a diretora regional da OIT, Elizabeth Tinoco. "A entrada em vigor da nova norma internacional constitui um feito sem precedentes, pois pela primeira vez se aborda de forma específica um setor em que predomina a informalidade", acrescenta. Na América Latina, a informalidade atinge 78% dos trabalhadores e trabalhadoras domésticos. (Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/01/so-17-paises-ratificaram-convencao-da-oit-sobre-trabalho-domestico-1598.html>, acesso em 27.01.2015).

Indubitavelmente esse acontecimento legislativo sem precedentes chamou a atenção de toda a sociedade jurídica para o injustificável tratamento diferenciado dispensado a essa categoria de obreiros. Buscando a efetividade desses direitos através da adesão dos países aos novos rumos traçados para os trabalhadores domésticos, o artigo 19 da Constituição da OIT impõe aos Estados Membros da OIT que se submetam às Convenções adotadas pelas CITs, tendo o prazo de 12 meses, a partir do encerramento da sessão da Conferência, para promulgar a legislação ou adotar medidas de outra natureza, incluída a possibilidade de ratificação.

Atualmente, ratificaram a Convenção os seguintes países⁴: África do Sul, Alemanha, Argentina, Bolívia, Colômbia, Costa Rica, Equador, Filipinas, Finlândia, Guiana, Ilhas Maurício, Irlanda, Itália, Nicarágua, Paraguai, Suíça e Uruguai. Nessa lista, o Uruguai foi o pioneiro na adoção da convenção e, neste início de ano, a Finlândia tornou-se o 17º a ratificar a norma. Em relação ao Brasil, inobstante ser um Estado-membro da OIT, ainda não ratificou a citada convenção. Entretanto, não há como negar que esse evento externo já influenciou no desenvolvimento de uma legislação mais protetora para os obreiros domésticos, culminando na EC 72/2013.

III- O Trabalho Doméstico no Brasil

A primeira regulamentação do trabalho doméstico no Brasil ocorreu em 1512, com as Ordenações Manuelinas. Tratava-se, ainda de uma proteção tênue, que não embasava de forma cristalina os direitos dessa classe, porém já previa que o empregado doméstico poderia ingressar com ação em face do seu empregador. Este compêndio normativo vigorou até a vigência do Código Civil de 1916, sendo revogado pelo art. 1.807 do citado diploma. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2011, p.267) faz referência:

De origem etimológica latina (*domus* – casa), o trabalho doméstico realizado no âmbito residencial de outrem era disciplinado, inicialmente, no Brasil, pelas Ordenações do Reino. Posteriormente, o Código Civil de 1916 tratou do assunto, no capítulo referente à locação de serviços (art. 1.216 e ss.), que se aplicava às relações de trabalho em geral.

Seguindo o curso histórico-jurídico dessa classe laboral, tem-se registro de legislações localizadas, como no Estado de São Paulo, por exemplo, onde foi elaborado o Código de Posturas do Município, de 1886, que entre outras determinações, definia regras para as atividades do trabalhador doméstico. No mesmo sentido o Decreto nº 16.107, de 30.07.1923, do antigo Distrito Federal, que disciplinava quem eram esses obreiros e quais serviços deveriam desempenhar. Este último, urge ressaltar, embora fosse aplicado apenas naquele distrito, que naquele período se localizava no Rio de Janeiro, observa-se que foi uma conquista significativa para o empregado doméstico da época (VALERIANO, 1998, p.94). Esse decreto cuidava do regulamento de locação de serviço doméstico; relacionava as atividades tidas como domésticas e não fazia qualquer distinção entre os serviços prestados às casas particulares e a hotéis, restaurantes ou casas de pasto, bares, pensões, escritórios ou consultórios.

Mas, somente o Decreto-lei nº 3.078, de 27.02.1941, cujo texto não integrou a consolidação, tratou do assunto de forma mais detalhada, disciplinando a locação desse tipo de serviço em todo o país, dispondo inclusive sobre a obrigatoriedade do uso da Carteira de Trabalho. Para a citada norma, considerava-se empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Em 1943, houve a unificação da legislação trabalhista brasileira e a expansão de direitos por meio Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Porém, logo no seu art. 7º, especificou que os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando fossem, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicavam aos empregados domésticos:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

Como se depreende, ficou essa categoria segregada à margem dos preceitos consolidados.⁵ A discriminação perdura e, em 1949, a Lei 605, que disciplinava sobre o descanso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, deixou transparente a sua inaplicabilidade à essa categoria:

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local. (grifamos).

(...) *omissis*.

Art. 5º Esta lei não se aplica às seguintes pessoas:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestem serviço de natureza não econômica e pessoa ou a família no âmbito residencial destas; (grifamos).

O reconhecimento desse direito só veio muito tempo depois, quando a Lei 11.324/2006, revogou parcialmente várias normas, inclusive a lei supracitada. De acordo com MARTINS (2012, p.148), somente com o advento da Lei 5.859, de 11.12.1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885/73, é que a situação desses obreiros foi efetivamente resolvida. Prefalada norma especificou alguns direitos, como: férias anuais, carteira de trabalho, benefícios e serviços da previdência social. Registre-se que o vale-transporte só veio com a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.

A Constituição Cidadã de 1988, em seu art. 7º, parágrafo único, especificou que “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como à Previdência Social.”, ou seja, direito ao salário mínimo e sua irredutibilidade, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença à gestante, licença-paternidade, aviso-prévio e aposentadoria. Em relação à Seguridade Social, o art. 12 da Lei nº 8.212/91, inciso II, incluiu o doméstico na condição de segurado obrigatório.

Depois da Constituição de 1988, a Lei 5.859/72 sofreu várias alterações ampliando o rol de direitos dos trabalhadores domésticos. Podemos aqui citar a Lei nº 11.324, de 19.7.2006, que lhes garantiu o direito de não sofrer descontos salariais por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Esta norma também assegurou ao doméstico o direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, com pagamento de, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal. Estendeu-lhes, ainda, à empregada doméstica gestante a proteção à dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

A Lei 10.208/2001, que acrescentou o art. 3º-A à Lei 5.859/72, tornou facultativa a inclusão desses obreiros no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), “mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento”. A referida norma também instituiu o seguro-desemprego para os domésticos incluídos no FGTS, em caso de demissão sem justa causa. A Lei 12.964/2014, por seu turno, inseriu o art. 6º-E ao mesmo diploma legal, estabelecendo a aplicação de multas previstas na CLT ao regime do trabalho doméstico.

Inobstante a evolução da legislação pretérita, esses trabalhadores ainda eram tratados de forma distinta quando comparados aos direitos dos empregados em geral, ferindo sobretudo o princípio constitucional da igualdade. Diante desse contexto, em meio a um clima de muita pressão internacional, acompanhado de movimentos sociais e sindicais, surge a Emenda Constitucional nº 72, de 3 de abril de 2013, um marco histórico na proteção e garantia de direitos. Essa norma deu nova redação ao parágrafo único do artigo 7º da Constituição, acrescentando:

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI,

XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI, XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à Previdência Social”.

Como se pode inferir, a emenda estendeu aos empregados domésticos os direitos que, até então, só eram “privilégio” dos demais trabalhadores, como proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa; aviso-prévio; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; FGTS obrigatório; remuneração de trabalho noturno superior ao diurno; salário-família para o dependente do trabalhador de baixa renda; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos em creches e pré-escolas; seguro contra acidente de trabalho a cargo do empregador, igualando-os, assim, aos empregados em geral. No entanto, muitos desses direitos não tinham aplicação imediata, carecendo de regulamentação que só veio ocorrer com a novel Lei Complementar 150/2015 a qual será pormenorizada no capítulo seguinte.

IV- Dos Sujeitos que Integram a Relação de Emprego

Urge que se faça, a título de esclarecimento, uma leitura do conceito de empregado e empregador comum, para depois adentrar na relação de trabalho doméstico e procedermos às analogias necessárias, com o escopo de demonstrar as diferenças e singularidades dos patrões e obreiros domésticos em relação às demais categorias de trabalhadores e empregadores.

A definição legal de empregado está exposta no art. 3º, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho que o considera como sendo “toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Nesse momento, mister recorrer ao entendimento doutrinário, onde são oportunas as lições de Maurício Godinho Delgado (2011, p. 348) no ponto em que o jurista destaca que o preceito celetista está incompleto e, para conter todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, deverá ser lido em

conjunto com o caput do art. 2º da mesma norma consolidada, onde há a referência de que a prestação pelo obreiro há de ser pessoal.

Renato Saraiva (2010, p. 58), complementa o conceito acrescentando mais um elemento (alteridade). Destarte, somando os dois dispositivos normativos, fazem-se presentes: (a) trabalho prestado por pessoa física – o empregado não pode ser pessoa jurídica ou animal; (b) não eventualidade na prestação de serviço - não se exaure com uma única prestação, não pode ser ocasional; (c) subordinação jurídica (dependência) – que não se confunde com escravidão, é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens dadas pelo empregador em razão do contrato de trabalho; (d) onerosidade (pagamento de salário) – é da natureza do contrato de trabalho ser oneroso e (e) pessoalidade – o contrato de trabalho é *intuitu personae*, o empregado não pode fazer-se substituir constantemente por outra pessoa e (f) alteridade (risco da atividade econômica pertence única e exclusivamente ao empregador).

Por sua vez, a figura do empregador está definida no art. 2º da CLT que o considera como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”. O parágrafo 1º do mesmo dispositivo equipara a empregador, “para os efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.

Mais uma vez Maurício Godinho Delgado (2011, p. 390) critica a falha técnica que há nos citados comandos normativos, mencionando que, na verdade, empregador não é empresa e, sim, pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento. E continua o jurista lecionando que o empregador é quem contrata a uma pessoa física a prestação dos seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.

Luciano Martinez (2015, p.247) parece apresentar um conceito mais completo, e em harmonia com o ensinamento do autor supracitado, ao definir a figura do empregador nos seguintes moldes:

É a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (este excepcionalmente autorizado a contratar) concedente da oportunidade de trabalho, que,

assumindo os riscos da atividade (econômica ou não-econômica) desenvolvida, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços de outro sujeito, o empregado.

Realmente, como se pode inferir, a figura jurídica do empregador é mais ampla do que empresa, sendo aquela gênero e esta, espécie. Sabe-se que há muitas instituições sem fins lucrativos (não empresariais), porém são equiparadas por lei à empresa para fins da relação de emprego, como é o caso do condomínio, da massa falida, espólio, família etc.

V- Empregador Doméstico

Antes de adentrar no conceito de empregado doméstico é necessário que se compreenda quem é o empregador dessa relação juslaboral. Analisando a Lei 5.859/72, observa-se que o texto normativo não define expressamente a figura do empregador doméstico. Porém, é plenamente possível extrair seu conceito a partir do seu art. 1º, quando define o empregado doméstico. Desta feita, a contrario sensu, empregador doméstico é a pessoa ou família que recebe a prestação de serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa por parte do obreiro doméstico. Nesse mesmo teor é a definição constante no Decreto 71.885/73 que regulamenta referida norma.

Já a Lei 8.212/91 que dispõe sobre a seguridade social, preceitua em seu art. 15:

Art. 15. Considera-se:

I - empresa - a firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta e fundacional;

II - empregador doméstico - a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico.

Nessa seara, leciona o jurista Sérgio Pinto Martins (2012, p. 202) que:

“O empregador doméstico é a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial”. Não pode, portanto, o empregador doméstico ser pessoa jurídica nem ter atividade lucrativa.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2015, p.341) “o empregador doméstico é a pessoa ou família que, no seu âmbito residencial, utiliza-se do trabalho humano de forma contínua e sem fins lucrativos.”. Acrescentam os autores que a inexistência da finalidade econômica é o que caracteriza ou não o empregador doméstico. Aqui impende constar que somente pessoas físicas ou agrupamento familiar (registre-se que o termo “família” tem uma acepção mais ampla) de pessoas físicas, unidas por laço de parentesco ou afinidade, podem contratar trabalhadores domésticos. No caso de a contratação ser realizada por empresa ou por qualquer entidade similar, o vínculo jurídico dessa relação não será o doméstico, mas sim urbano ou rural.

Outra característica particular dessa relação empregatícia é a impossibilidade da sucessão de empregadores. Assim, considerando que um casal viaje para o exterior, “repassando” a sua empregada doméstica para outro casal, não ocorreria aí a sucessão de empregadores, posto que este instituto pressupõe o exercício de uma atividade econômica entre o sucessor e o sucedido. Leciona o preclaro jurista Luciano Martinez (2015, p.210) que “numa família a responsabilidade é compartilhada porque os integrantes do núcleo familiar, desde que juridicamente capazes, são devedores solidários entre si”. No caso de ação judicial, o empregado poderá ingressar contra qualquer integrante da estrutura familiar, já que todos eles são credores da prestação laboral e, portanto, também devedores da respectiva prestação.

VI- Empregado Doméstico

É, sem dúvida, uma categoria especial da figura jurídica clássica do empregado relatado no tópico anterior. Verificando a legislação pertinente, constata-se que esse instituto jurídico evoluiu nas últimas décadas. Na definição insculpida na Lei 5.859/72, o art. 1º dispõe como “aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas”. Trata-se, portanto, de uma relação de emprego onde os sujeitos mantêm uma proximidade grande, sendo por vezes considerados como membros da família do empregador. TEIXEIRA (1993, p.11) define o empregado doméstico como sendo “um agregado familiar. A relação entre o empregado e os donos da casa é interpessoal. O chefe

da família a que serve, é patrão de carne e osso. Tem contato diuturno, contínuo, direito e íntimo".

Destarte, estão inseridos nessa categoria o mordomo, a cozinheira, o jardineiro, a copeira, a arrumadeira, a governanta, a faxineira, o cuidador de idosos, e até mesmo o motorista e a pessoa que toma conta do barco da família⁶, além de outros. É que o conceito de residência vai além do âmbito do imóvel onde o empregador reside. Como asseveram JORGE NETO e CAVALCANTE (2015, p. 341) “É considerado doméstico não só quem trabalha nas delimitações espaciais da residência, mas também os que atuam de forma externa, para a pessoa ou a família.”. Como exemplo, oportuno citar o caso do motorista que leva o patrão para o serviço; as crianças para a escola etc. Daí a incorreção do texto legal que em vez de “na residência” deve-se empregar a expressão “para a residência”. Versando sobre o assunto, ensina Rodrigues Pinto (1998, p.117).

[...] deve ser considerado que o trabalho se caracteriza como doméstico mesmo prestado fora do âmbito residencial, desde que voltado para o serviço da família do tomador. É o que acontece, reconhecidamente, com o chamado motorista particular, cuja prestação é bem diversa, em termos de âmbito, da entregue pelo jardineiro ou pela governanta da residência, embora todos eles sejam empregados domésticos, para os efeitos laborais.

Outro ponto que merece apreciação cuidadosa é o significado do termo “família”, que deve ser entendido num sentido mais amplo, pois não haverá necessidade de vínculo de parentesco entre os tomadores de serviço, bastando que haja uma reunião espontânea dessas pessoas para a habitação em conjunto. Nessa senda, para efeito de considerar como empregador doméstico, pode-se equiparar ao conceito de família amigos que coabitam num mesmo lar, casal homossexual, famílias irregulares etc. Acrescentando que no caso de comunidades maiores, como albergues, colégios e conventos não se enquadram no aludido conceito, vez que não coabitam por espontaneidade, perdendo a semelhança com a família (CASSAR, 2014, p. 382).

O Ministério do Trabalho e Emprego, tendo como objetivo orientar o público em geral sobre esse liame empregatício, presta as seguintes informações no seu sítio:

Considera-se trabalhador doméstico aquele maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-

lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Assim, o traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do empregador. Nesses termos, integram a categoria os seguintes trabalhadores: empregado, cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, dentre outras. O caseiro também é considerado trabalhador doméstico, quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa. (Disponível em: http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/trabalho-domestico.htm, acesso em 27.08.2015.).

A novel Lei Complementar nº 150/2015, regulamentando o parágrafo único do art. 7º da Lei Fundamental (alterado pela EC 72/2013), complementa o instituto, inclusive pacificando uma antiga cizânia doutrinária e jurisprudencial atinente ao trabalhador eventual doméstico, passou a definir essa categoria em seu art. 1º:

Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

A doutrina, diante do novo arcabouço jurídico que ampara essa classe, profere com adequação o conceito de trabalhador doméstico como uma “espécie de trabalhador juridicamente subordinado, plenamente capaz, que presta serviços, pessoalmente, de natureza contínua por três ou mais dias por semana, mediante remuneração, no (ou para o) âmbito residencial à pessoa física ou à família em atividade não lucrativa.” (LEITE, 2015, p.33)

Pode-se inferir, então, que não é a natureza do serviço prestado⁷ nem o local em que está sendo realizado o trabalho que vão caracterizar a condição de labor doméstico, mas se são concretizados sem fim lucrativo para o âmbito residencial do tomador de serviço, no caso, pessoa física ou família, pois “para ser doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado (CASSAR, 2014, p. 375). Como mencionam GOMES e GOTTSCHALK (1991, p.198):

A natureza da função do empregado é imprestável para definir a qualidade de doméstico. Um cozinheiro pode servir tanto a uma residência particular como a uma casa de pasto. Um professor pode ensinar num estabelecimento público

ou privado ou no âmbito residencial da família. Portanto a natureza intelectual ou manual da atividade não exclui a qualidade do doméstico.

Especulando outras peculiaridades atinentes a esses profissionais, veremos que o trabalhador doméstico pertence a uma modalidade especial da figura jurídica de empregado. Desta forma, além de ser composto pelos cinco elementos fático-jurídicos integrantes de qualquer empregado, inobstante um deles (continuidade) receba conformação jurídica distintiva, ainda apresenta três elementos específicos: finalidade não lucrativa dos serviços prestados; apropriação dos serviços somente por pessoa física ou por família e efetuação de serviços em função do âmbito residencial dos tomadores.

Atinente ao item “continuidade” há uma discussão doutrinária acerca da igualdade de significação do termo com a expressão “não eventualidade” constante na norma consolidada. Nessa seara, cabe recorrer às observações de MARTINEZ (2015, p. 8), onde o autor menciona que surgiram duas correntes interpretativas:

“a primeira afirma que a lei não utiliza vocábulos ociosos e que o lançamento da palavra “contínua” na Lei dos Domésticos, de 1972, em oposição à palavra “não eventual” da CLT, 1943, visou à descaracterização da qualidade de doméstico a todo que, prestando serviço de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, não trabalhasse com continuidade; a segunda corrente mais reflexiva, considera que a palavra “contínua” deve ser apreciada em seu contexto histórico, notadamente porque, na época em que foi publicada a Lei dos Domésticos, estes não tinham direito ao repouso semanal remunerado, o que, de certo modo, justificava a “continuidade” como característica de todo serviço de todo serviço realizado em favor das famílias.

O fato é que não há um posicionamento uniforme da jurisprudência em relação ao tema. Prova disso é o voto da magistrada Alice Monteiro de Barros (TRT 3ª R, RO 01773-2003-008-03-00-9, 2ª T, rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, DJMG, 15-10-2004, p.8), onde, a também renomada professora, reconhece o vazio legislativo em relação ao conceito de “serviço contínuo” e sugere a adoção de referenciais encontrados na legislação alienígena. Apesar dessas sugestões, a cizânia ainda permanece e muitos casos envolvendo controvérsias dessa natureza têm sido solucionados pelos julgadores com base no senso de justiça de cada um, comprometendo, sobremaneira, a ideia de previsibilidade da decisão e a segurança jurídica.

O magistrado e professor MARTINEZ (2015, p. 209) menciona que não é somente o número de vezes que o trabalho é prestado durante a semana que vai definir se a atividade tem ou não natureza contínua. Para a verificação da existência do vínculo de emprego, deve-se analisar um conjunto de elementos como, por exemplo, considerar se o prestador de serviço tem autonomia para estabelecer o tempo e o modo de execução de suas tarefas, o que o caracterizaria como trabalhador doméstico autônomo.

Cassar (2014, p. 379), por sua vez, preleciona:

Filiamo-nos à corrente que defende que o trabalho contínuo é aquele desenvolvido três ou mais dias da semana, por mais de quatro horas a cada dia, por período não inferior a 30 dias. Todavia, é possível, excepcionalmente, acolher como empregado doméstico aquele que trabalha apenas dois dias, mas fica à disposição as 48 horas destes dias, como, por exemplo, no caso das enfermeiras particulares ou seguranças particulares. Só o caso concreto poderá demonstrar o trabalho contínuo.

No entanto, parece estar essa discussão atualmente resolvida, posto que a novel Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, se propôs a esclarecer essa temática utilizando um critério objetivo (tempo de trabalho). Logo em seu art. 1º define empregado doméstico, entre os elementos, aquele que presta serviço para o âmbito residencial “por mais de 2 (dois) dias por semana”.

VII- A EC 72/2013 Como Marco Legal da Equiparação de Direitos

O Brasil contabilizava, no primeiro trimestre de 2015, 6.019 milhões de empregados domésticos⁸. Mesmo assim, dada tamanha importância e representatividade dessa classe no meio econômico e social, verifica-se que ainda não lhe fora dispensado o reconhecimento jurídico adequado por parte dos nossos legisladores e tomadores de serviço, já que segundo o IBGE⁹, no 2º trimestre de 2015, apenas 31,9% desses obreiros tinha carteira assinada, percentual praticamente igual ao do mesmo período de 2014 (31,7%). Essa expressiva informalidade perpassa por um problema cultural, de patrões ainda acostumados ao servilismo dos seus subordinados domésticos que, por sua vez, são pouco organizados em entidades de interesse

coletivo, somando a isso o fato da dificuldade de fiscalização por parte dos órgãos competentes, haja vista a singularidade do ambiente onde laboram. José Cairo Jr. (2015, p. 297) explica:

A informalidade da contratação de empregados domésticos é maior do que os contratos de trabalho de outra espécie, pois, no primeiro caso, há dificuldade de se exercer a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Isso ocorre porque o serviço é prestado no interior da residência familiar, como dito, asilo inviolável segundo o art. 5º, XI, da Constituição Federal de 1988.

Ademais, não se pode olvidar que o alto índice de trabalhadores sem carteira assinada também está relacionado à fragilidade/flexibilidade da legislação específica que não acompanhou as vicissitudes sociais na busca da promoção de uma igualdade substancial para essa categoria. Veja-se que a Lei 5.859/72¹⁰, até pouco tempo considerada a principal fonte normativa sobre o assunto, oferecia mínima proteção jurídica ao trabalho doméstico, perpetuando a discriminação em relação aos demais trabalhadores celetistas.

Tanto é verdade que até o advento da Lei Complementar 150/2015, a legislação pretérita previa a faculdade do tomador de serviço doméstico de inscrever ou não o seu empregado no FGTS, ou seja, nem mesmo com a promulgação da Constituição Federal de 1988, essa situação foi superada. A despeito de ser a Constituição Cidadã, somente nove, dos trinta e quatro direitos trabalhistas foram atribuídos a esses profissionais. Nessa toada, o art. 7º, § único da citada Carta assim elencou: “São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV”. A saber: salário-mínimo, irredutibilidade de salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença gestante, licença paternidade, aviso prévio proporcional, bem como integração à previdência social.

Impende sobrelevar que muitos desses direitos já eram extensivos aos domésticos seja por força de lei infraconstitucional, como o acesso ao regime de previdência social, seja por entendimento jurisprudencial baseado nos princípios norteadores do direito do trabalho. Mas, mesmo ante o rol de garantias, a desigualdade persistiu, ao passo em que a Carta Magna excluiu direitos básicos concedidos aos demais empregados celetistas como, por exemplo, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a proteção contra despedida arbitrária e o pagamento de horas extras, observando-se aí uma transgressão ao princípio da isonomia e da dignidade da pessoa

humana, sendo este último, aliás, fundamento do Estado Democrático de Direito e elemento referencial inafastável para a exegese e aplicação das normas jurídicas, além de ser direito tutelado de forma supranacional.

Transcorreram doze anos, e em decorrência dos movimentos sociais internos e da influência político-social das discussões travadas na OIT colimando condições de melhoria para essa categoria, para que o Congresso Nacional resolvesse dar seguimento a uma proposta de emenda constitucional (PEC) objetivando o incremento de direitos trabalhistas aos domésticos.

VIII- Direitos Instituídos pela EC 72, com Aplicação Imediata

O comando Constitucional trouxe regras que não necessitam de providência normativa ulterior para sua aplicação e já criam situações subjetivas de vantagem ou de vínculo, desde logo exigíveis, ou seja, são direitos entendidos como de eficácia plena e aplicação imediata. Carlos Henrique Bezerra Leite et al (2015, p. 22) elenca:

“salário mínimo; irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho; garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; décimo terceiro salário; proteção de salário na forma da lei; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento a do normal; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; licença-paternidade; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; aposentadoria; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador com deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos.”

Desta feita, desnecessária regulamentação para serem exigidos sua implantação. O trabalhador doméstico, como qualquer outro trabalhador brasileiro, fará jus ao recebimento de

uma retribuição num padrão mínimo fixado em lei, suficiente para suprir as suas necessidades e as de sua família. Essa remuneração não poderá ser reduzida, exceto nos casos de convenção ou acordo coletivo de trabalho e, acrescente-se, em caso de receber remuneração variável, sempre será garantido o salário mínimo. É o caso, por exemplo, dos obreiros que são contratados por tarefa ou peça, onde a quantidade de roupas lavadas ou passadas influenciará no valor a ser pago, porém nunca será inferior ao mínimo legal. Entretanto, a garantia da remuneração no mínimo legal está correlacionada com a jornada padrão de horas trabalhadas (8 horas diárias e 44 horas semanais), podendo haver a possibilidade de o trabalhador perceber o salário mínimo proporcional à efetiva carga horária laborada. Essa a orientação do TST, através da OJ 358, da SBDI-I:

Orientação Jurisprudencial 358/TST-SDI-I. Jornada de trabalho. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Possibilidade. Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Quanto ao gozo de férias remuneradas, também representou um avanço significativo para a categoria, posto que antes, à luz da Lei 5.859/72, os domésticos só tinham direito a 20 (vinte) dias úteis de férias por ano trabalhado. Nesse ponto, cabe lembrar que o Decreto 71.885/73 dispôs em seu art. 2º que “Excetuando o capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.”. Por consequência, extrai-se do texto que aos domésticos são atribuíveis todos os institutos correlatos às férias previstos na CLT. Anote-se, ainda, que desde a edição da Lei. 11.324/2006 esses empregados tinham direito a férias anuais de 30 dias, após cada período de 12 meses de trabalho. Já o acréscimo de 1/3 sobre as férias estavam garantidos desde a publicação do texto original da Carta Magna de 1988.

IX- Direitos Instituídos Dependentes de Regulamentação

O novel texto normativo assegurou aos obreiros do lar os direitos previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, acrescentando também o direito de integrar à previdência social. Evidenciam-se que esses direitos já são aplicados regularmente aos demais trabalhadores, porém, em face da especialidade da relação laboral doméstica, o legislador entendeu necessária a sua regulamentação, inclusive estabelecendo a necessidade de procedimentos simplificados para o cumprimento das obrigações tributárias. Cabe à colação as palavras de MARTINEZ (2015, p. 216):

Não se pode deixar de considerar que, apesar da elevada densidade eficaz dos direitos fundamentais, o constituinte derivado entendeu necessário, em virtude das especificidades dos serviços domésticos - *tomados normalmente por pessoas físicas, igualmente trabalhadoras* – detalhamento infraconstitucional ou estabelecimento de procedimentos simplificados para o cumprimento das obrigações de cunho tributário.

Não é admissível que patrões domésticos e empregadores empresários sejam tratados da mesma forma, sob as mesmas exigências, haja vista a inexistência, em regra, de arrimo de assistência contábil e jurídica em favor dos primeiros.

Assim, depreende-se que alguns direitos fundamentais ampliados pela EC 72/2013 aos trabalhadores domésticos só vieram a ser usufruídos após o advento da LC 150/2015; outros, ainda dependeram de regulamentação da própria Lei Complementar e desenvolvimento de sistemas eletrônicos para finalmente serem implantados, como é o caso da guia única de recolhimento de tributos e encargos. Compreendem esse rol, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite et al (2015, p.23):

Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; remuneração do trabalho noturno superior a do diurno; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

De fato, analisando a Constituição Federal ¹¹, precisamente nos seus artigos 1º, inciso IV; 170 e seu inciso VIII, e o 193, constata-se que o emprego e o trabalho são extremamente

importantes para o Estado Democrático de Direito, na medida em que promove uma sociedade livre e busca a dignidade da pessoa humana. O trabalho doméstico há muito merecia a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, posto que até então era dada ao empregador a opção de inscrever ou não seu empregado no FGTS. Desta feita, ocorria que muitos patrões decidiam pelo não recolhimento deste fundo e, conseqüentemente, o trabalhador não fazia jus a multa fundiária e a outros direitos correlacionados, ficando desamparados quando demitidos a bel prazer do patrão. CASSAR (2011, p. 401) menciona que, por sua vez, ausência desse benefício repercutia no recebimento do seguro-desemprego que só foi ampliado a essa classe laboral nos contratos regidos pelo mencionado fundo.

O trabalho noturno é prática comum desses obreiros, que muitas vezes pernoitam no local de trabalho, ou mesmo residem ali, e são requisitados costumeiramente fora do horário de serviço pelos seus patrões. Daí a necessidade de receberem um adicional, tal qual os demais empregados celetistas. A família do empregado doméstico também deve receber amparo e institutos como salário família e assistência gratuita aos filhos e dependentes até determinada idade são a concretização desses direitos já aplicados às demais categorias.

X- Da Lei Complementar 150/2015

No mesmo ano da Emenda Constitucional 72/2013, começou a tramitar no Congresso Nacional o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 224/2013, sob a relatoria do Senador Romero Jucá, tendo como propósitos principais na sua justificativa regulamentar o citado dispositivo constitucional, além de buscar corrigir uma injustiça histórica perpetrada pelo Estado e pela sociedade brasileira contra essa classe de profissionais.

Passaram-se mais de dois anos para a conclusão do processo legislativo. Nesse ínterim, o projeto foi encaminhado à apreciação da Câmara, sendo aprovado com várias mudanças, voltando ao Senado Federal no formato de um texto substitutivo, o SCD nº 5/2015. O Senado, então, retomou a votação do PLS 224/2013 e aprovou-o acatando algumas mudanças trazidas pelo referido substitutivo (Fernando Dalvi e Luciano Dalvi, 2015, p. 10), culminando na Lei Complementar 150/2015, de 1º de junho de 2015, publicada no DOU do dia 02/06/2015, que

passou a vigor na mesma data. O texto normativo está estruturado em cinco capítulos (Do Contrato de Trabalho Doméstico, Do Simples Doméstico, Da Legislação Previdenciária e Tributária, Do Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos e das Disposições Gerais), totalizando 47 artigos, e trouxe à baila uma série de dispositivos tratando de questões diversas e relevantes atinentes ao labor doméstico, indo além do escopo meramente regulamentador.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite et al (2015, p. 25):

Na verdade, este novo diploma normativo instituiu, juntamente com o § 2º do art. 5º e o parágrafo único do art. 7º da CF, as Leis n. 605, de 5 de janeiro de 1949, n. 4.090, de 13 de julho de 1962, n. 4.749, de 12 de agosto de 1965, e n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e a CLT, um novo microsistema jurídico de regulação e proteção do trabalho doméstico no Brasil.

Como se infere, além de possibilitar o diálogo das fontes, a “Nova Lei do Trabalho Doméstico” passou a dispor sobre vários assuntos, que vão desde novas características sobre o contrato de trabalho doméstico, quando aborda conceitos e contornos relacionados e aplicados ao obreiro do lar, até os direitos aplicados, até então, somente aos trabalhadores celetistas, como fundo de garantia, seguro-desemprego, compensação de horas extraordinárias, a possibilidade de contratação por período determinado e tempo parcial, trabalho noturno, acordos entre empregador e empregado, seguro contra acidente de trabalho, salário-família, proteção contra despedida arbitrária, entre outros.

XI- Considerações Finais

Para compreender a trajetória de mitigação dos direitos dos trabalhadores domésticos fez-se necessário viajar no tempo e descobrir a sua origem arraigada ao trabalho escravo, ao colonialismo e a outros tipos de servidão. Esse período, marcado pela cultura de exploração e segregação, certamente influenciou na demora de uma legislação mais isonômica, quando comparada àquelas que regulam outras relações laborais. Entretanto, atualmente, com a EC 72/2013 e a LC 150/2015, pode-se constatar um avanço no patrimônio jurídico desses trabalhadores, minimizando o déficit legislativo que persistia até então.

Por outro lado, a cultura do servilismo ainda persiste. Dados estatísticos atuais mostram que praticamente um terço da população desses empregados ainda laboram sem a carteira assinada, evidenciando uma realidade com forte herança de patrões acostumados ao servilismo dos seus subordinados. Estes, por sua vez, ficam inertes ante o vínculo de dependência econômica e o laço de afetividade que mantêm com seus empregadores, obstando a denúncia das ilegalidades que sofrem no ambiente de trabalho. Acrescente-se a isso a falta de organização sindical desses trabalhadores e a dificuldade de fiscalização in loco por parte dos agentes fiscais.

É certo que o legislador, como membro da sociedade, também sofreu essa influência cultural e contribuiu na produção de uma legislação, até recentemente, pró-empregador. Como explanado no estudo, até à Emenda Constitucional 72/2013, por exemplo, o fundo de garantia por tempo de serviço, criado em 1967 pelo Governo Federal para proteger o trabalhador demitido sem justa, não era obrigatório para os empregados domésticos. Ironicamente, ficava a cargo da consciência do patrão optar ou não em recolher o percentual corresponde a esse direito.

Mitigações dessa magnitude perduraram no tempo e mostram que a evolução do patrimônio jurídico desses obreiros não acompanhou pari passu as vicissitudes sociais, posto que as normas infraconstitucionais e até mesmo o constituinte originário, quando da edição do texto constitucional de 1988, um século após a abolição da escravatura no Brasil, negou a essa categoria direitos sociais fundamentais e comuns aos demais empregados urbanos e rurais, como limitação da duração normal de trabalho, proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, fundo de garantia e seguro-desemprego.

Entende-se que, naquele momento, a situação de exclusão jurídica desses profissionais se tornou insustentável e dissonante, reclamando mudanças urgentes, já que a Carta Magna veio para inaugurar uma nova ordem jurídica, um novo período.

É, no mínimo, contraditório que um Estado Democrático de Direito que apregoa a ordem econômica pautada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, que tem por fim assegurar a todos a existência digna, de acordo com os ditames da justiça social (art. 170); que traz como fundamentos no seu art. 1º a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, permita em sua legislação, em pleno século XXI, qualquer tipo de

discriminação que venha a colocar uma categoria de empregados em desvantagem de direitos quando comparados aos demais trabalhadores.

A Lei Complementar 150/2015 pareceu atentar para esse problema e, indubitavelmente, é um marco normativo que inaugurou um novo cenário para os domésticos ao incluir regras de abertura do sistema jurídico atinentes às relações que envolvem esse tipo trabalho, possibilitando expressamente a aplicação subsidiária da CLT, além de abordar diversos temas de ordem trabalhista, fiscal, previdenciária e administrativa. Diante dessa nova realidade, pode-se afirmar que esse profissionais passam a ter direitos, ainda não equiparados, mas muito aproximados dos demais trabalhadores urbanos.

Referências bibliográficas

- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- CAIRO JÚNIOR, José. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2015.
- CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. Ver. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
- CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Editora Método. São Paulo, 2013. 8ª Edição.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10ª ed. São Paulo. LTr, 2011.
- FERRAZ, Fernando Basto e RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção do passado colonial. Anais do XIX ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI. Fortaleza, 2010.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, E. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991.
- HEERS, Jacques. Escravos e domésticos na Idade Média no mundo mediterrâneo. Tradução de Rolando Roque da Silva. São Paulo: DIFEL, 1983.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE Laís Durval; LEITE Letícia Durval. A Nova Lei do Trabalho Doméstico. São Paulo: Saraiva, 2015.
- MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MARTINS. Sérgio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MIRANDA, Pontes de. Tratado de Direito Privado. Parte Especial. Tomo XLVIII. Rio de Janeiro: Borsoi, 1965.

PINTO, José Augusto Rodrigues de. O Direito do Trabalho e as Questões do nosso Tempo. São Paulo: Ltr, 1998.

PREUSS, Miriam Raja Gabaglia. Patroas e Empregadas: Relações de Proximidade e Oposição, in: D'Ávila Neto, Maria Inácia; Garcia, Claudia Amorim (org): Mulher: cultura e subjetividade (Coletâneas da Anpepp n° 7, pag. 53-65). Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia, 2007.

REDE BRASIL ATUAL. Disponível em:
<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/01/so-17-paises-ratificaram-convencao-da-oit-sobre-trabalho-domestico-1598.html>, acesso em 27.01.2015.

SARAIVA. Renato. Direito do Trabalho. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

TEIXEIRA, J. R. F. Trabalho Doméstico. Paraná: Juruá, 1993.

VALERIANO, Sebastião Saulo. Trabalhador Doméstico. São Paulo: LED, 1998.

VON BAHTEN, Gustavo Luiz. A Convenção 189 da OIT e os Sistemas Juslaborais Brasileiro e Uruguaio: uma análise de direito comparado. Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curitiba, v. 15, p. 198, 2011.

Universidade Católica de Petrópolis
Centro de Teologia e Humanidades
Rua Benjamin Constant, 213 – Centro – Petrópolis
Tel: (24) 2244-4000
lexhumana@ucp.br
<http://seer.ucp.br/seer/index.php?journal=LexHumana>



RIBEIRO FILHO, Francisco Domiro; RIBEIRO, Sofia Regina Paiva. EVOLUÇÃO HISTÓRICO-JURÍDICA DO TRABALHO DOMÉSTICO. **Lex Humana**, v. 8, n. 2, fev. 2017. ISSN 2175-0947. Disponível em: <http://seer.ucp.br/seer/index.php?journal=LexHumana&page=article&op=view&path%5B%5D=1253> . Acesso em: 28 Fev. 2017.
